استناد به این مقاله: حریری، نجلا؛ محمدپور، لیلا (۱۳۹۲). بررسی رابطه ویژگی‌های شغلی کتابدارن با انگیزه اشتراک دانش در کتابخانه‌ها (مطالعه موردی: کتابخانه‌های دانشگاه‌های تابعه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران). پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی،۳ (۱)، ۸۴-۶۷.

بررسی رابطه ویژگی‌های شغلی کتابداران با انگیزه اشتراک دانش در کتابخانه‌ها مطالعه موردی: کتابخانه‌های دانشگاه‌های تابعه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران

دکتر نجلا حریری[۱]، لیلا محمدپور[۲]

دریافت: ۹۰/۶/۲۴ پذیرش: ۹۰/۷/۲۶

چکیده

هدف: *پژوهش حاضر با هدف آگاهی از رابطه ویژگی‌های شغلی با انگیزه اشتراک دانش در کتابخانه‌های دانشگاه‌های تابعه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران انجام شده است.*

روش: *روش پژوهش، پیمایشی تحلیلی و ابزار گردآوری داده‌ها سه پرسش‌نامه ویژگی‌های شغلی، انگیزه اشتراک دانش و اشتراک دانش است. جامعه پژوهش شامل ۱۳۳ کتابدار دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران، علوم پزشکی شهید بهشتی و علوم بهزیستی و توان‌بخشی است که از این تعداد، ۱۱۸ نفر به پرسش‌نامه‌ها پاسخ داده‌اند.*

یافته‌ها: *بر اساس یافته‌های پژوهش، وضعیت ویژگی‌های شغلی کتابداران و انگیزه آنها برای اشتراک دانش در سطح متوسط ارزیابی شده است و رابطه معنی‌داری بین ویژگی‌های شغلی و انگیزه اشتراک دانش در کتابخانه‌ها وجود دارد. همچنین یافته‌ها، رابطه انگیزه اشتراک دانش با اشتراک دانش را نیز مورد تأیید قرار داد. افزایش آزادی عمل کتابداران موجب افزایش انگیزه درونی اشتراک دانش می‌شود و با افزایش سطح هویت کاری کتابداران، بر میزان انگیزه درون‌فکنانه اشتراک دانش در آنها افزوده می‌شود. افزایش سطح بازخورد اجتماعی نیز، افزایش انگیزه بیرونی اشتراک دانش را در کتابداران به دنبال دارد.*

کلیدواژه‌ها: *ویژگی‌های شغلی، انگیزه اشتراک دانش، اشتراک دانش، کتابداران، کتابخانه‌های علوم پزشکی*

---

[1] دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، nadjlahariri@gmail.com

[2] کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، mohammadpourleila153@gmail.com

مقدمه

نیروی انسانی، اصلی‌ترین و با ارزش‌ترین سرمایه یک سازمان، جامعه و یک کشور محسوب می‌شود؛ به همین دلیل کشورها و سازمان‌ها از دیر باز پیرامون این نیروی با ارزش سرمایه‌گذاری کرده و سعی در بهره‌وری هرچه بیشتر آن دارند و جوامعی به پیشرفت و تعالی می‌رسند که بتوانند این نیروها و استعدادهای نهفته در آن‌ها را شکوفا سازند (رابنیز[1]،۱۳۷۳). اثربخشی نیروی انسانی در سطح سازمان‌ها به عوامل سازمانی مختلفی از جمله طراحی شغلی[2] بستگی دارد که بر اساس ویژگی‌ها و توانایی‌های فردی کارکنان انجام می‌شود و روش‌ها و کارکردهای شغلی کارکنان از طریق آن تعیین می‌گردد (Garg and Rastogi, 2006) . طراحی شغلی در سازمان‌ها، ویژگی‌هایی را برای مشاغل، مدنظر قرار می‌دهد که چالش برانگیز بوده، با هدف دستیابی به اهداف سازمانی طراحی و برنامه‌ریزی می‌شوند. مدل ویژگی‌های شغلی‌ها کمن و الدهام[3] بر اساس این نظریه ایجاد شده است که در آن خود شغل وسیله‌ای برای ایجاد انگیزه در افراد است (Foss, Minbaeva, Pedersen and Reinholt, 2009) .

ویژگی‌های شغلی در مدل هاکمن و الدهام شامل سه متغیر آزادی عمل، هویت کاری و بازخورد اجتماعی است. در آزادی عمل، شغل، اجازه استقلال و آزادی مورد نیاز را به فرد می‌دهد تا فرد به ابتکار خود، امور محوله را به درستی اجرا کند (Foss et al, 2009).

زمانی که فرد در کار خود آزادی عمل دارد می‌تواند کار را به ابتکار خود زمان‌بندی کند، روش‌های اجرای آن را نیز خود، مشخص نماید(Hackman and Oldham , 1976). در بحث هویت کاری، هدف فرد از انجام کار، احساس رضایت شخصی و برانگیختگی درونی است. در این ویژگی این مسئله بررسی می‌شود که آیا شغل فرد دارای شروع و پایان مشخصی است یا اینکه تا چه حد فرد وظیفه خود را تمام و کمال انجام می‌دهد (Higgins, 1997). شغل زمانی دارای هویت است که دربردارنده تمام بخش‌های تشکیل دهنده آن باشد و نتایج آن به راحتی شناسایی شود(Sims et al, 1976). در واقع هویت کاری جنبه مهمی از شغل است که منجر به سطح بالایی از آن چیزی می‌شود که به آن انگیزه درونی می‌گویند (Hackman and Oldham, 1976).

1- Robinz
2 -Job Design
3 -Hackman and Oldham Job Characteristics model

اظهار نظر، پیشنهاد و یا هر گونه واکنش نسبت به نحوه انجام کار از سوی دیگران به عنوان بازخورد اجتماعی حاصل از کار تعریف می‌شود و منظور از آن در واقع بازخورد حاصل از عوامل خارجی (مثل کارکنان، مدیر و سازمان‌های کاری دیگر) است. زمانی که کارکنان به شکل خارجی برانگیخته می‌شوند از سوی اطرافیان خود (همکاران، مدیران) اطلاعاتی را در مورد عملکرد کاری خود دریافت می‌کنند و بازخوردهای متفاوتی برای آن‌ها فراهم می‌شود (Foss et al, 2009)

اهمیت ویژگی‌های شغلی به ویژه از آن جهت است که این ویژگی‌ها از ظرفیت ایجاد ارتباط میان کارکنان سازمان و انتقال دانش و تجربه‌های کاری آن‌ها برخوردار هستند و نیازها و فرصت‌های بیشتری را به منظور اشتراک دانش در محیط کار فراهم می‌کنند. اشتراک دانش به عنوان یک فعالیت پیچیده ولی ارزش آفرین، بنیاد و پایه بسیاری از راهبردهای مدیریت دانش سازمان‌ها است (Riege, 2005). توجه به فرآیند شکل‌گیری دانش، آشکار می‌سازد که دانش ابتدا در ذهن افراد تولید می‌شود. سپس افراد با به اشتراک‌گذاری آن می‌توانند این دانش را به دانش سازمانی تبدیل کنند و در واقع سرمایه‌های اصلی سازمانی به طور عمده در ذهن افراد نهفته‌اند. این دانش حیاتی و مهم هنگامی در اختیار سازمان قرار می‌گیرد که کارکنان تمایل به همکاری و اشتراک دانش داشته باشند. از دیدگاه نانوکا و تاکوجی (Nonaka and Takeuchi, 1995) چنان چه دانش فردی با دیگران به اشتراک گذاشته نشود، تأثیری بر رشد و گسترش دانش موجود در سازمان نخواهد داشت و دانش جدیدی نیز تولید نخواهد شد.

دانش و تجربه‌های کارکنان کتابخانه‌ها سرمایه‌های فکری‌ای هستند که کتابخانه‌ها باید با شناخت ارزش این سرمایه‌ها، شرایط مناسب برای اشتراک آن‌ها را میان کارکنان فراهم آورند (لی، ۲۰۰۰ نقل در Maponya, 2004). در زمینه کتابخانه‌های دانشگاهی، بخش عظیمی از اشتراک دانش به طور کلی ناهماهنگ است و اشتراک اطلاعات و دانش در سطحی غیر رسمی و معمولا بر اساس گفتگو صورت می‌گیرد(Maponya, 2004). چنان که جانتز (Jantz, 2001) خاطر نشان می‌کند در بیشتر کتابخانه‌های دانشگاهی برای امر خطیر سازماندهی دانش و دسترس‌پذیر کردن آن برای کارکنان و کتابداران، رویکرد نظام‌مندی وجود ندارد. برای این که کتابخانه‌های دانشگاهی از دانش خود استفاده و بهره‌برداری کنند، لازم است به سازمان‌های دانش‌مدار تبدیل شوند. برای این منظور از روش‌های مدیریت دانش استفاده می‌شود که یکی از آن‌ها انتقال و اشتراک دانش میان کارکنان است.

پژوهشگران در بررسی عوامل مؤثر بر اشتراک دانش، نقش انگیزش[1] را نیز به عنوان یک عامل تاثیرگذار، در برخی پژوهش‌ها مورد توجه قرار داده‌اند و بر اساس یافته‌های برخی مطالعات، انگیزه‌های افراد در سطح سازمانی بر خروجی‌های مبتنی بر دانش به شکل مثبتی تاثیرگذار بوده است. این انگیزه‌ها شامل انگیزه‌های درونی، درون فکنانه[2] و بیرونی هستند (Foss et al, 2009). در انگیزش بیرونی، درگیری فرد در یک فعالیت به منظور کسب یک نتیجه مثبت یا اجتناب از یک پیامد منفی است. به بیان دیگر، در این نوع انگیزش، دلیل رفتار، در ذاتِ خود رفتار نیست، بلکه رفتار وسیله‌ای برای کسب نتیجه‌ای است که مجزا از خودِ رفتار است. فرد در این نوع انگیزش، تنها زمانی انگیزه عمل می‌یابد که این عمل وسیله‌ای برای رسیدن به نتایج مورد نظر وی باشد (Gagnead and Deci, 2005). این نتیجه در محیط سازمانی می‌تواند تشویق مدیران و پاداش‌های مادی و معنوی باشد. برخلاف انگیزش بیرونی، در انگیزش درونی، انجام یک فعالیت تنها به این سبب است که فرد به آن علاقه ذاتی دارد و این فعالیت با ارزش‌های شخصی وی سازگار است (Ryan and Deci, 2000). به این ترتیب فردی که برای انجام یک فعالیت، انگیزش درونی دارد، غرق در فرایند اجرای آن فعالیت می‌شود، در حالی که در انگیزش بیرونی، در اجرای فعالیت، توجه فرد معطوف به پیامدهای بیرونی حاصل از آن است. به این ترتیب در انگیزش درونی، رفتارهای فرد، رها از هر گونه فشار و تنش بروز می‌کند (Deci and Ryan, 1985). برای فردی که در انجام یک فعالیت انگیزه درونی دارد، اجرای آن فعالیت به خودی خود رضایت‌بخش است. درونی‌فکنی زمانی اتفاق می‌افتد که فرد، اصول بیرونی را در عین حال که از آن خود نمی‌داند، به خود می‌گیرد و به بیان دیگر، تنظیمات و اصول بیرونی، حالت درونی می‌یابند و در شرایط رفتار فرد، دیگر مشروط به پاداش‌ها یا تنبیهات بیرونیِ اعمال شده از سوی دیگران نیست، بلکه فرد، خود پاداش‌ها و محدودیت‌های خود را مدیریت و کنترل می‌کند (Deci and Ryan, 1985). احساس غرور و ارزش می‌تواند مثالی از انگیزش درون فکنانه باشد. فردی که برای انجام فعالیتی دارای انگیزش درون فکنانه است می‌خواهد با انجام آن فعالیت صلاحیت و شایستگی خود را به ظهور برساند و از احساس گناه یا اضطراب جلوگیری نماید.

بررسی اشتراک دانش و تحلیل عوامل مؤثر بر آن موضوع برخی پژوهش‌های داخلی (مانند خاتمیان‌فر و پریرخ، ۱۳۸۶ در حوزه کتابداری، و سواری، ۱۳۸۸؛ خواجه، جعفری و اخوان، ۱۳۸۸ در سایر رشته‌ها) بوده

1 - motivation
2 - Introjected

است برخی پژوهش‌های خارجی به نقش ویژگی‌های شغلی در انگیزش کارکنان به اشتراک دانش (Hu et al, 2009; Foss et al, 2009) پرداخته‌اند، اما حوزه مطالعه آن‌ها کتابداران و محیط کتابخانه نبوده است. ویژگی‌های شغلی و رابطه آن با برخی متغیرها نیز در ایران در پژوهش‌های معدودی مورد مطالعه قرار گرفته است که از آن جمله می‌توان به بررسی رابطه ویژگی‌های شغلی با میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان (طوسی راد،۱۳۸۱) اشاره کرد. اما رابطه ویژگی‌های شغلی با انگیزه اشتراک دانش تا کنون در ایران مورد مطالعه قرار نگرفته است.

با توجه به نقش مهمی که کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی در عرصه اشاعه و انتقال دانش پزشکی و زیرمجموعه‌های آن دارند، اشتراک دانش و دانسته‌های شغلی در بین کارکنان این کتابخانه‌ها می‌تواند به تبدیل شدن آن‌ها به سازمان‌های دانش‌مدار کمک شایانی نماید. با در نظر گرفتن جایگاه ویژه کتابخانه‌های دانشگاهی در ارتقای آموزش و پژوهش در سطح کلان کشوری، و با توجه به این که نقش ویژگی‌های شغلی در اشتراک دانش در خارج از حوزه کتابداری در برخی پژوهش‌های خارجی نشان داده شده است، به نظر می‌رسد بررسی این متغیرها در محیط کتابخانه‌های دانشگاهی در ایران، یافته‌های سودمندی حاصل نماید که در برنامه‌ریزی‌های شغلی کتابخانه‌ها در مسیر ارتقای اشتراک دانش کاربرد داشته باشد. از همین رو پژوهش حاضر به تحلیل رابطه ویژگی‌های شغلی با انگیزه اشتراک دانش در بین کتابداران دانشگاه‌های علوم بهزیستی و توان‌بخشی تهران، علوم پزشکی شهید بهشتی و علوم پزشکی تهران پرداخته است.

فرضیه‌های پژوهش

۱. بین ویژگی‌های شغلی کتابداران و انگیزه آن‌ها برای اشتراک دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۲. بین انگیزه اشتراک دانش کتابداران با اشتراک دانش آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۳. بین ویژگی‌های شغلی کتابداران و اشتراک دانش آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۴. بین آزادی عمل کتابداران با انگیزه درونی اشتراک دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۵. بین هویت کاری کتابداران با انگیزه درون فکنانه اشتراک دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۶. بین بازخورد اجتماعی حاصل از کار کتابداران با انگیزه بیرونی اشتراک دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد.

پیشینه پژوهش

چنان که پیش‌تر اشاره شد، تا کنون پژوهشی نزدیک به موضوع پژوهش حاضر در ایران انجام نشده است. پژوهش‌هایی که در ادامه به آن‌ها اشاره می‌شود تنها بخشی از متغیرهای مورد مطالعه در پژوهش حاضر یعنی ویژگی‌های شغلی و یا اشتراک دانش را مورد بررسی قرار داده‌اند. از آن جمله، پژوهش راد (۱۳۸۱) است که به بررسی رابطه ویژگی‌های شغل با میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان شرکت صنایع مس شهید باهنر کرمان پرداخته است. در این پژوهش رابطه پنج ویژگی شغلی شامل تنوع، مهارت شغل، هویت شغل، اهمیت شغل، استقلال شغل و بازخورد شغل با میزان تمایل به ترک خدمت، در قالب پنج فرضیه آزمون گردید. نتایج به دست آمده نشان داد که بین مهارت شغل، اهمیت شغل، استقلال شغل و بازخورد شغل با تمایل به ترک خدمت رابطه معنی‌دار و معکوس وجود دارد یعنی با افزایش وضعیت در هر یک از متغیرهای مهارت، اهمیت، استقلال و بازخورد شغل، متغیر تمایل به ترک خدمت در کارکنان کاهش می‌یابد، اما بین تمایل به ترک خدمت و هویت شغل رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

رابطه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و احساس استقلال و موفقیت مدیران زن و مرد در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی توسط حریری (۱۳۸۳) مطالعه گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد که احساس آزادی عمل و استقلال، احساس موفقیت و امکان استفاده از قضاوت شخصی در تصمیم‌گیری‌ها، در شاغلان پست‌های مدیریت کتابخانه‌ها از حد متوسط بالاتر است و در میان زنان و مردان تفاوت معنی‌داری بر حسب این متغیرها وجود ندارد؛ اما احساس رضایت از حجم کار در مدیران زن به شکل معنی‌داری کمتر از مدیران مرد است. پزشکی راد و دیگران (۱۳۸۹) عوامل تاثیرگذار بر نگرش کارشناسان سازمان ترویج و آموزش کشاورزی وزارت جهاد کشاورزی نسبت به اشتراک دانش در سازمان را بررسی کردند. نتایج حاکی از آن بود که بیشتر کارشناسان (۵۶/۶درصد) نگرش مساعدی نسبت به اشتراک دانش در فضای سازمان دارند. همچنین همبستگی معنی‌داری بین متغیرهای سن، ساختار حاکم بر سازمان، اعتماد بین اعضاء و روابط اجتماعی فردی با متغیر وابسته تحقیق (نگرش نسبت به اشتراک دانش) بدست آمد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل رگرسیون گام به گام نیز نشان داد که متغیر روابط اجتماعی فردی و سن پاسخگویان در مجموع ۳۸ درصد از تغییرات نگرش کارشناسان نسبت به اشتراک دانش در سازمان را تبیین می‌نماید.

در خارج از ایران نیز پژوهش‌هایی در مورد اشتراک دانش و ویژگی‌های شغلی انجام شده است که به

برخی از آن‌ها اشاره می‌شود. لین (Lin, 2007) در پژوهشی به بررسی تاثیر انگیزه درونی و بیرونی بر اشتراک دانش کارکنان شرکت‌های تایوانی پرداخت. جامعه پژوهش ۱۷۲ نفر از کارکنان ۵۰ شرکت بزرگ در تایوان بود. نتایج نشان داد که عواملی نظیر منافع دوطرفه و لذت از کمک به دیگران، از مولفه‌های انگیزه درونی، با نگرش اشتراک دانش کارکنان رابطه معنی دار دارد، اما پاداش‌های سازمانی مورد انتظار از مولفه‌های انگیزه بیرونی عامل مؤثری بر اشتراک دانش نیست. امانوئل و دیگران (Emanuel et al, 2007) عوامل انگیزش کتابداران در به اشتراک‌گذاری دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی در یونان را مورد مطالعه قرار دادند. یافته‌ها نشان داد که کتابداران، انگیزه درونی اشتراک دانش را مهم‌تر از انگیزه بیرونی، می‌دانند و فرهنگ گروه‌مداری می‌تواند در موفقیت اصول اشتراک دانش در کتابخانه‌ها مفید باشد. فاس و دیگران (Foss et al, 2009) در بررسی رابطه طراحی شغلی و تاثیر آن به عنوان عامل مشوق اشتراک دانش به این نتیجه رسیدند که هر یک از ویژگی‌های شغلی مانند هویت کاری، وضعیت کاری و تنوع کاری عوامل تعیین کننده انگیزه برای اشتراک دانش هستند و با آن رابطه مثبتی دارند. در این پژوهش مشخص شد که تاثیر ویژگی‌های شغلی به عنوان عوامل برانگیزنده اشتراک دانش در نهایت منجر به پیش‌بینی رفتار اشتراک دانش میان کارکنان خواهد شد. رابطه هویت گروهی کتابداران با تمایل آن‌ها به اشتراک‌گذاری دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی توسط هو و دیگران (Hu, 2009) مطالعه شد و یافته‌ها نشان داد که هویت گروهی عامل تعیین کننده‌ای در افزایش به اشتراک‌گذاری دانش در میان کتابداران است.

در یک جمع‌بندی کلی از پژوهش‌های انجام شده، مشاهده می‌شود که به رغم توجه پژوهشگران به متغیرهای ویژگی‌های شغلی و اشتراک دانش به صورت جداگانه، رابطه این دو متغیر در پژوهش‌های داخلی مورد مطالعه قرار نگرفته است و در پژوهش‌های خارجی نیز در تعداد معدودی از مطالعات در خارج از حوزه کتابداری به رابطه این متغیرها توجه شده است. با توجه به کمبود دانسته‌های موجود در این زمینه، یافته‌های پژوهش حاضر می‌تواند اطلاعات کاربردی مفیدی در جهت ارتقای شرایط اشتراک دانش در کتابخانه‌ها حاصل نماید.

روش پژوهش

روش پژوهش پیمایشی تحلیلی و ابزار گرداوری داده‌ها، سه پرسش‌نامه ویژگی‌های شغلی، انگیزه اشتراک

دانش و اشتراک دانش است. پرسش‌نامه ویژگی‌های شغلی که توسط هاکمن و الدهام (Hackman and Oldham, 1976) تهیه شده است شامل ۱۱ سوال است که ۴ سوال به آزادی عمل، ۴ سوال به هویت کاری و ۳ سوال به بازخورد اجتماعی اختصاص دارد. پاسخ‌ها شامل پنج گزینه بر اساس مقیاس لیکرت به ترتیب ۱ برای کاملا مخالف، ۲ برای مخالف، ۳ برای نظری ندارم، ۴ برای موافق، و ۵ برای کاملا موافق است. میانگین ۳ مولفه، نمره ویژگی‌های شغلی را مشخص می‌کند. پرسش‌نامه انگیزه اشتراک دانش (Ryan and Connell, 1989) مشتمل بر ۹ سوال است که هر ۳ سوال آن یکی از شاخص‌های انگیزه اشتراک دانش شامل انگیزه درونی، انگیزه درون فکنانه و انگیره بیرونی را اندازه‌گیری می‌کند. پاسخ‌ها در این پرسش‌نامه نیز شامل طیف لیکرت پنج گزینه‌ای به همان ترتیبی است که در پرسش‌نامه ویژگی‌های شغلی ذکر گردید. سومین پرسش‌نامه مورد استفاده در پژوهش، پرسش‌نامه اشتراک دانش فاس و دیگران (Foss et al, 2009) مشتمل بر ۴ سوال است که هر ۲ سوال آن یکی از مؤلفه‌های اشتراک دانش را اندازه‌گیری می‌کند. پاسخ‌ها شامل پنج گزینه بر اساس طیف لیکرت با نمره‌گذاری ۱ برای خیلی کم، ۲ برای کم، ۳ برای متوسط، ۴ برای زیاد، و ۵ برای خیلی زیاد است و میانگین ۲ مولفه، امتیاز اشتراک دانش از نظر هر آزمودنی را مشخص می‌کند. در ارزیابی سطوح میانگین‌های به دست آمده از محاسبات آماری، میانگین‌های ۱ تا ۱/۵۰ نشانگر سطح خیلی ضعیف، ۱/۵۱ تا ۲ ضعیف، ۲/۱ تا ۲/۵۰ نزدیک به ضعیف، ۲/۵۱ تا ۳ نزدیک به متوسط، ۳/۱ تا ۳/۵۰ متوسط، ۳/۵۱ تا ۴ نزدیک به خوب، ۴/۱ تا ۴/۵۰ خوب، ۴/۵۱ تا ۵ خیلی خوب هستند.

هر چند که روایی و پایایی پرسش‌نامه‌های یادشده در مطالعات خارجی تأیید شده است، جهت تأیید روایی صوری و محتوایی نسخه ترجمه شدهٔ پرسش‌نامه‌ها، از نظرات برخی متخصصان کتابداری و روان‌شناسی استفاده شد و پس از بررسی متخصصان، روایی آن‌ها تأیید گردید. پایایی پرسش‌نامه‌های ویژگی‌های شغلی، انگیزه اشتراک دانش و اشتراک دانش با اجرای یک مطالعه مقدماتی و توزیع پرسش‌نامه‌ها بین ۳۰ نفر از اعضای جامعه، به ترتیب با آلفای کرونباخ ۰/۸۵، ۰/۸۳و ۰/۸۶ تأیید گردید. در این پژوهش تمامی کتابداران دانشگاه‌های علوم بهزیستی و توان‌بخشی تهران، علوم پزشکی شهید بهشتی و علوم پزشکی تهران که حداقل دارای مدرک دیپلم هستند به تعداد ۱۳۳ نفر جامعه آماری را تشکیل می‌دهند. آزمون فرضیه‌ها با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون انجام گردید و نرم افزار آماری مورد استفاده نسخه ۱۶ SPSS بود.

یافته‌های پژوهش

از مجموع ۱۳۳ کتابدار که جامعه پژوهش را تشکیل می‌دادند، ۱۱۸ نفر به پرسش‌نامه‌ها پاسخ دادند و نرخ پاسخگویی ۰/۸۹ درصد بود. یافته‌های توصیفی پژوهش در جداول ۱ الی ۴ منعکس شده است و جدول ۵ نتایج آزمون‌های فرضیه‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۱. شاخص‌های میانگین و انحراف معیار مولفه‌های ویژگی‌های شغلی کتابداران

ابعاد	ردیف	مولفه‌ها	میانگین	انحراف معیار
آزادی عمل	۱	شغلم اجازه می‌دهد تا در انجام کار به روشی که خودم می‌خواهم استقلال کافی داشته باشم.	۳/۷۴	۰/۸۸
	۲	شغلم اجازه می‌دهد تا برای مستقل بودن به ابتکار عمل دست بزنم.	۳/۰۸	۱/۱۹
	۳	در شغلم تنوع زیادی وجود دارد.	۲/۹۸	۱/۱۹
	۴	شغلم اجازه می‌دهد آزادی عمل بیشتری در تصمیم‌گیری داشته باشم.	۳/۵۰	۱/۰۲
هویت کاری	۵	زمینه‌ای فراهم می‌شود که کاری را که شروع کرده‌ام تکمیل نمایم.	۴/۰۵	۰/۶۰
	۶	زمینه‌ای فراهم می‌شود که یک کار را از ابتدا تا انتها انجام دهم.	۳/۹۶	۰/۷۶
	۷	زمینه‌ای فراهم می‌شود تا کار خود را مستقل از دیگران انجام بدهم.	۳/۵۴	۱/۰۲
	۸	زمینه‌ای فراهم می‌شود که کاری را تکمیل نمایم که شروع و پایان مشخصی دارد.	۳/۸۹	۰/۸۳
بازخورد اجتماعی	۹	زمینه‌ای فراهم می‌شود که از کارم قدردانی رسمی بشود.	۲/۴۴	۱/۱۲
	۱۰	زمینه‌ای فراهم می‌شود تا عملکرد کاریم از سوی دیگران ارزیابی بشود.	۳/۰۵	۱/۱۰
	۱۱	شغلم به گونه‌ای است که بازخورد رئیسم را در مورد عملکردم ایجاد می‌کند.	۳/۴۴	۱/۰۰
ویژگی‌های شغلی			**۳/۴۳**	**۰/۵۹**

جدول ۱ نشان می‌دهد که وضعیت ویژگی‌های شغلی کتابداران با میانگین ۳/۴۳ در حد متوسط است.

جدول ۲. شاخص‌های میانگین و انحراف معیار مؤلفه‌های انگیزه اشتراک دانش کتابداران

ابعاد	ردیف	مولفه‌ها	میانگین	انحراف معیار
انگیزه درونی	۱	شخصا احساس می‌کنم اشتراک دانش فرآیند رضایت‌بخشی است.	۴/۳۵	۰/۶۳
	۲	به اشتراک دانش علاقه‌مند هستم.	۴/۳۸	۰/۵۲
	۳	فکر می‌کنم اشتراک دانش بخشی از شغل من است.	۴/۲۰	۰/۷۵
انگیزه درون فکنانه	۴	در خود احساس غرور می‌کنم.	۳/۵۲	۰/۹۵
	۵	تمایل دارم که رئیسم فکر کند من کارمند خوبی هستم.	۳/۳۰	۱/۰۸
	۶	تمایل دارم همکارانم فکر کنند در زمینه اشتراک دانش صلاحیت دارم.	۳/۶۴	۰/۹۶
انگیزه بیرونی	۷	تمایل دارم رئیسم مرا تشویق کند.	۳/۱۶	۱/۰۹
	۸	تمایل دارم پاداش‌هایی دریافت کنم.	۳/۰۳	۱/۱۳
	۹	اشتراک دانش به من کمک خواهد کرد که مورد تشویق قرار بگیرم.	۳/۲۴	۰/۹۹
انگیزه اشتراک دانش			**۳/۶۵**	**۰/۵۴**

همان‌گونه که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، میانگین انگیزه اشتراک دانش ۳/۶۵ و وضعیت آن نزدیک به خوب است.

جدول۳. شاخص‌های میانگین و انحراف معیار مولفه‌های اشتراک دانش کتابداران

ابعاد	ردیف	مولفه‌ها	میانگین	انحراف معیار
دریافت دانش	۱	در محل کار خود تا چه حد از همکاران خود دانش مورد نیاز خود را دریافت می‌کنید؟	۳/۳۶	۱/۱۲
	۲	در محل کار خود تا چه حد از دانش همکاران خود استفاده می‌کنید؟	۳/۲۴	۱/۰۸
ارسال دانش	۳	تا چه حد همکارانتان در محل کار از شما دانش دریافت می‌کنند؟	۳/۲۷	۰/۸۸
	۴	تا چه حد همکارانتان در محل کار از دانش شما استفاده می‌کنند؟	۳/۲۰	۰/۸۹
اشتراک دانش			**۳/۲۷**	**۰/۸۰**

همان طور که جدول ۳ نشان می‌دهد اشتراک دانش در بین کتابداران با میانگین ۳/۲۷ در سطح متوسط است و هر چهار مؤلفه در وضعیت متوسط قرار دارد.

در جدول ۴ شاخص‌های میانگین و انحراف معیار متغیرهای ویژگی‌های شغلی، انگیزه اشتراک دانش و اشتراک دانش به صورت کلی آورده شده است.

جدول۴. شاخص‌های میانگین و انحراف معیار ویژگی‌های شغلی، انگیزه اشتراک دانش و اشتراک دانش

شاخص‌های آماری / متغیرها و ابعاد	میانگین	انحراف معیار
آزادی عمل	۳/۳۳	۰/۸۷
هویت کاری	۳/۸۶	۰/۵۹
بازخورد اجتماعی	۲/۹۸	۰/۸۴
ویژگی‌های شغلی	۳/۴۳	۰/۵۹
انگیزه درونی	۴/۳۱	۰/۵۴
انگیزه درون فکنانه	۳/۴۹	۰/۷۹
انگیزه بیرونی	۳/۱۴	۰/۹۵
انگیزه اشتراک دانش	۳/۶۵	۰/۵۴
دریافت دانش	۳/۳۰	۱/۰۵
ارسال دانش	۳/۲۳	۰/۸۵
اشتراک دانش	۳/۲۷	۰/۸۰

آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتایج آزمون‌های همبستگی پیرسون در مورد ۶ فرضیه پژوهش در جدول ۵ آمده است.

جدول۵. نتایج آزمون‌های همبستگی پیرسون جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش

	متغیرها	ضریب همبستگی	P-Value
۱	ویژگی‌های شغلی و انگیزه اشتراک دانش	r=۰/۳۴۱	۰/۰۰۰
۲	انگیزه اشتراک دانش و اشتراک دانش	r= ۰/۳۰۳	۰/۰۰۱
۳	ویژگی‌های شغلی و اشتراک دانش	r= ۰/۳۴۱	۰/۰۰۰
۴	آزادی عمل و انگیزه درونی اشتراک دانش	r=۰/۳۸۱	۰/۰۰۲
۵	هویت کاری و انگیزه درون فکنانه اشتراک دانش	r= ۰/۴۰۶	۰/۰۰۱
۶	بازخورد اجتماعی و انگیزه بیرونی اشتراک دانش	r= ۰/۲۳۹	۰/۰۰۹

همان‌گونه که از جدول ۵ استنباط می‌شود، با توجه به مقادیر ضرایب همبستگی پیرسون، تمامی فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرند. به این معنی که بین متغیرهای مورد آزمون در هر یک از فرضیه‌ها رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد، اما این روابط با دارا بودن ضریب همبستگی کمتر از ۰/۵۰ از شدت بالایی برخوردار نیستند. شدت رابطه در بین متغیرهای هویت کاری و انگیزه درون فکنانه دانش (فرضیه ۵) در حد متوسط و شدت رابطه بین متغیرهای بازخورد اجتماعی و انگیزه بیرونی اشتراک دانش (فرضیه ۶)، در حد ضعیف است. شدت سایر روابط همبستگی یعنی روابط متغیرها در فرضیه‌های ۱ تا ۴ چنان که در جدول مشاهده می‌شود، در حد نزدیک به متوسط است.

نتیجه‌گیری

یافته‌ها در مورد وضعیت ویژگی‌های شغلی و ابعاد آن بین کتابداران دانشگاه‌های تابعه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مستقر در تهران نشان داد که ویژگی‌های شغلی کتابداران دانشگاه‌های علوم بهزیستی، علوم پزشکی شهید بهشتی و علوم پزشکی تهران با میانگین (۳/۴۳) در مقیاس لیکرت از دیدگاه آن‌ها در سطح متوسطی قرار دارد. در مقایسه با نتایج پژوهش طوسی راد (۱۳۸۱) که نشانگر حد متوسط و رو به ضعیف ویژگی‌های شغلی در دانشگاه علوم پزشکی تهران بود، ویژگی‌های شغلی در بین کتابداران مورد بررسی در پژوهش حاضر در وضعیت مطلوب‌تری قرار دارد. این در حالی است که نتایج پژوهش حریری (۱۳۸۳) نشان داد که وضعیت آزادی عمل و استقلال کاری از مؤلفه‌های ویژگی‌های شغلی در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی بالاتر از حد متوسط است. هر چند که سطح ویژگی‌های شغلی کتابداران دانشگاه‌های تابعه وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران در مقایسه با برخی پژوهش‌های پیش‌گفته شرایط مناسب‌تری دارد، اما به نظر می‌رسد جهت دستیابی به سطح مطلوب در این زمینه، لازم است با استفاده از فنون مدیریت منابع انسانی در کتابخانه‌ها، وضعیت شغلی کتابداران از نظر ابعاد آزادی عمل، هویت کاری و بازخورد اجتماعی ارتقا یابد.

بر اساس سایر یافته‌ها، وضعیت انگیزه اشتراک دانش و ابعاد آن بین کتابداران دانشگاه‌های مورد مطالعه با میانگین (۳/۶۵) در مقیاس لیکرت در وضعیت نزدیک به خوب قرار دارد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش پزشکی راد (۱۳۹۰)، فاس و دیگران (Foss et al, 2009)، هو و دیگران (Hu et al, 2009) ، امانوئل و دیگران

(Emanuel et al, 2009) و لین (Lin, 2007) هم‌خوانی دارد. نتایج این پژوهش‌ها نیز نشان داد که وضعیت انگیزه و تمایل برای اشتراک دانش در سازمان آموزش جهاد کشاورزی، شرکت مان دیسل آلمان ، کتابخانه‌های موجود در چین و کتابخانه‌های دانشگاهی و دانشکده‌ای یونان و شرکت‌های بزرگ تایوانی در سطح متوسط بالایی قرار دارد. یافته‌های پژوهش پریرخ، دانشگر و فتاحی[1] (۲۰۰۸) نیز حاکی از این بود که اکثریت کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی رویکرد دوستانه‌ای نسبت به اشتراک دانش داشته، به اهمیت آن آگاهی دارند.

با توجه به سایر یافته‌های پژوهش مشخص گردید که وضعیت اشتراک دانش بین کتابداران دانشگاه‌های مورد بررسی با میانگین ۳/۲۷ در مقیاس لیکرت در سطح متوسطی قرار دارد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های پزشکی راد (۱۳۹۰)، فاس و دیگران (Foss et al, 2009) ناسازگار است، زیرا نتایج این پژوهش‌ها نشان داد که وضعیت اشتراک دانش در سازمان آموزش و توسعه جهاد کشاورزی و شرکت مان دیسل آلمان در سطح خوبی قرار دارد. در پژوهش حاضر متوسط بودن میانگین اشتراک دانش کتابداران علی‌رغم وضعیت تا حدودی خوب انگیزه اشتراک دانش در بین کتابداران، یافته قابل تأملی است که تفسیر آن نیاز به پژوهش‌های بیشتری دارد. هر چه میزان دریافت و ارسال دانش بین کارکنان در سطح بالاتری باشد، میزان اشتراک دانش در بین کارکنان رو به افزایش خواهد بود. در مقابل ضعف اشتراک دانش بین کارکنان موجب عدم انتقال صحیح دانش فردی و سازمانی و بی علاقگی نسبت به دریافت و ارسال دانش و در نتیجه عدم رشد دانش در سطح سازمان می گردد.

آزمون فرضیه اول پژوهش مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار بین ویژگی‌های شغلی کتابداران با انگیزه آن‌ها برای اشتراک دانش در کتابخانه‌های دانشگاه‌های تابعه وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران نشان داد که بین ویژگی‌های شغلی و انگیزه کتابداران برای اشتراک دانش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و شدت رابطه در حد نزدیک به متوسط است (r= ۰/۳۴۱). این رابطه مثبت و معنی‌دار در پژوهش‌های فاس و دیگران (Foss et al , 2009) و هو و دیگران (Hu et al, 2009) نیز مشاهده شده بود و این امر نشان می‌دهد که مناسب بودن ویژگی‌های شغلی می‌تواند پیش‌بینی کننده خوبی برای افزایش انگیزه اشتراک دانش در کتابخانه‌ها باشد. با توجه به این امر، چنانچه سطح ویژگی‌های شغلی (آزادی عمل، هویت کاری و

1 - Parirokh, Daneshgar and Fattahi

بازخورد اجتماعی) کتابداران از قوت بیشتری برخوردار باشد، انگیزه آن‌ها در به اشتراک‌گذاری دانش کاری و سازمانی بیشتر می‌شود. نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم پژوهش نیز نشان‌گر وجود رابطه مثبت و معنی‌دار (با شدت نزدیک به متوسط (r= ۰/۳۰۳) میان انگیزه کتابداران برای اشتراک دانش با اشتراک دانش در کتابخانه‌ها بود. نتایج یافته‌های پزشکی راد (۱۳۸۹)، فاس و دیگران (Foss et al, 2009) و هو و دیگران (Hu et al , 2009) نیز وجود این رابطه را تأیید نموده است. بنابراین عامل انگیزه برای اشتراک دانش می‌تواند با داشتن رابطه با اشتراک دانش در محیط کاری، موجب افزایش اشتراک دانش در بین کارکنان شود. اگر کتابداران از انگیزه بالایی برای به اشتراک‌گذاری دانش و تجربه‌های کاری خود برخوردار باشند فرآیند اشتراک دانش در کتابخانه‌ها به نحو بارزتری انجام می‌شود و از این طریق نقش کتابداران در فرآیند اشتراک دانش محسوس‌تر خواهد بود.

علاوه بر تأیید رابطه میان ویژگی‌های شغلی و انگیزه اشتراک دانش که به آن اشاره شد، آزمون فرضیه سوم؛ وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین ویژگی‌های شغلی کتابداران با اشتراک دانش آن‌ها را نیز تأیید کرد. رابطه همبستگی در بین متغیرهای فوق نیز در حد نزدیک به متوسط (r= ۰/۳۴۱) بود. به نظر می‌رسد با افزایش میانگین هر یک از ابعاد ویژگی‌های شغلی در این پژوهش (آزادی عمل، هویت کاری و بازخورد اجتماعی) میزان دریافت و ارسال دانش در بین کتابداران دانشگاه‌های تابعه وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران نیز افزایش می‌یابد. بنابراین ویژگی‌های شغلی به عنوان یکی از عوامل سازمانی می‌تواند در اشتراک دانش در کتابخانه‌ها عامل مؤثری محسوب شود. اگر در طراحی مشاغل از نظر آزادی عمل، هویت کاری و بازخورد اجتماعی، شرایط مطلوبی در کتابخانه‌ها ایجاد شود، اشتراک دانش (دریافت و ارسال دانش) در بین کتابداران نیز بیشتر خواهد بود.

همچنین وجود رابطه معنی‌دار بین آزادی عمل و انگیزه درونی اشتراک دانش در کتابخانه‌های دانشگاه‌های تابعه وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران نیز که فرضیه چهارم پژوهش حاضر بود، با شدت رابطه در حد نزدیک به متوسط r= ۰/۳۸۱ مورد تأیید قرار گرفت. به نظر می‌رسد افزایش سطح آزادی عمل در بین کتابداران سبب می‌شود که امور شغلی کتابداران برای آن‌ها رضایت‌بخش باشد و این نیز چنان که یافته‌ها نشان می‌دهد، موجب افزایش انگیزه درونی آن‌ها در به اشتراک‌گذاری دانش در محیط کار می‌شود. نتایج آزمون فرضیه پنجم نیز نشان داد که بین هویت کاری کتابداران با انگیزه درون فکنانه اشتراک دانش

رابطه معنی‌دار و مثبتی با شدت متوسط (r= ۰/۴۰۶) وجود دارد. هدفمند و معنی‌دار بودن کار، تعریف مشخص از ابتدا تا انتهای کار و مشخص بودن کار محول شده به کتابداران و انجام کارها به صورت مستقل، موجب انگیزش درون فکنانه برای اشتراک دانش می‌شود. در مقابل، ضعف هویت کاری و عدم تعریف مستقل امور، موجب کمبود انگیزش درون فکنانه خواهد بود. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر به نظر می‌رسد بالا بودن سطح انگیزه درون فکنانه در بین کارکنان موجب می‌شود آن‌ها وظایف محول شده را نه فقط به خاطر خشنودی دیگران، بلکه به این سبب انجام دهند که خشنودی دیگران، موجب حس رضایت فردی و احساس ارزش در آن‌ها می‌شود. آزمون فرضیه ششم پژوهش مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار بین بازخورد اجتماعی و انگیزه بیرونی اشتراک دانش نیز تأیید گردید، اما این رابطه ضعیف بود (r= ۰/۲۳۹). نتایج پژوهش فاس و دیگران (Foss et al, 2009) و هو و دیگران (Hu et al, 2009) نیز با یافته‌های حاصل از آزمون سه فرضیه یادشده مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار بین آزادی عمل و انگیزه درونی؛ هویت کاری و انگیزه درون فکنانه؛ و بازخورد اجتماعی و انگیزه بیرونی هم‌خوانی دارد. علاوه بر آن پژوهش خاتمیان‌فر و پریرخ (۱۳۸۶) نیز نشان داد که کسب وجهه اجتماعی می‌تواند به عنوان یکی از عوامل مشوق اشتراک دانش شناخته شود. در پژوهش حاضر نیز مشخص شد که دریافت نظرات و بازخورد کاری از سوی مدیران و همکاران، و پاداش‌ها و تشویق‌های مناسب از سوی سازمان، موجب افزایش انگیزه بیرونی کتابداران در به اشتراک‌گذاری دانش می‌شود. اما ضعیف بودن رابطه همبستگی بین بازخورد اجتماعی و انگیزه بیرونی اشتراک دانش در پژوهش حاضر این تفسیر را مطرح می‌کند که انگیزه اشتراک دانش از عواملی مانند پاداش‌ها و تشویق‌های مادی در حد ضعیف تأثیر می‌پذیرد.

پیشنهادها

۱. با توجه به همبستگی مثبت و معنی‌دار بین ویژگی‌های شغلی با انگیزه اشتراک دانش، لازم است در کتابخانه‌های مورد بررسی، برنامه‌ریزی و طراحی شغلی، از سوی مدیریت مورد توجه بیشتری قرار گیرد تا از این طریق زمینه و بستر لازم برای افزایش انگیزه اشتراک دانش در کتابداران ایجاد شود.

۲. با توجه به یافته‌های پژوهش، سطح آزادی عمل کتابداران دانشگاه‌های تابعه وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران از دیدگاه آن‌ها متوسط ارزیابی شده است. پیشنهاد می‌شود کتابداران در خلاقیت‌های فردی و سازمانی در محیط کار حضور بیشتری داشته باشند. همچنین از

نظرات آن‌ها در تصمیم‌گیری‌های سازمانی استفاده شود و به منظور افزایش سطح آزادی عمل، طراحی شغلی کتابداران به گونه‌ای باشد که کتابداران، احساس استقلال بیشتری در اجرای وظایف کاری خود داشته باشند.

۳. یافته‌های پژوهش نشان داد که وضعیت بازخورد اجتماعی حاصل از کار از دیدگاه کتابداران دانشگاه‌های تابعه وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران در سطح نزدیک به متوسط ارزیابی شده است. لازم است مسئولین کتابخانه‌ها، عملکرد کاری کتابداران را مورد توجه قرار دهند و به منظور افزایش سطح بازخورد اجتماعی حاصل از کار کتابداران از روش‌های تشویقی و پاداش‌های سازمانی شایسته‌ای استفاده نمایند. این امر می‌تواند موجب افزایش انگیزه بیرونی اشتراک دانش در بین کتابداران شود.

۴. با توجه به رابطه معنی‌دار و مثبت آزادی عمل، هویت کاری و بازخورد اجتماعی با انگیزه اشتراک دانش، و رابطه انگیزه اشتراک دانش با اشتراک دانش، لازم است کتابخانه‌های مورد مطالعه، با حفظ استقلال کاری کتابداران و تعیین دقیق حیطه کاری آن‌ها و نیز توجه ویژه به بازخوردهای مناسب در مقابل عملکرد کاری آن‌ها، شرایط سازمانی مناسبی برای اشتراک دانش بین کتابداران فراهم آورند.

کتابنامه

پزشکی‌راد، غلامرضا؛ علیزاده، ندا و زمانی میاندشتی، ناصر (۱۳۸۹). "عوامل موثر در تسهیم دانش میان کارکنان سازمان ترویج و آموزش وزارت جهاد کشاورزی، تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران"، *تحقیقات اقتصاد در توسعه کشاورزی ایران*، ۴۱ (۱)، ۴۱-۴۹.

حریری، نجلا (۱۳۸۳). "ویژگی‌های جمعیت شناختی و احساس استقلال و موفقیت مدیران زن و مرد در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی". *فصلنامه کتاب*، ۱۵(۳)، ۱۱۵-۱۲۶.

خاتمیان فر، پریسا؛ پریرخ، مهری (۱۳۸۶). "بررسی عوامل مشوق و بازدارنده اشتراک دانش در سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی". *فصلنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۱۲(۱)، ۲۲۳-۲۴۷.

خواجه، آزاده، جعفری، مصطفی و اخوان، پیمان. (۱۳۸۸)."اولویت بندی عوامل موثر در اشتراک دانش: مطالعه موردی شرکت تولید کننده قطعات خودرو". دومین کنفرانس ملی مدیریت دانش.

رابینز، استیفن پی. (۱۳۷۳)."رفتار سازمانی"، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران: نوبهار.

سواری، چیمن (۱۳۸۸). "طراحی مدل اشتراک دانش برای سازمان های مجازی با استفاده از رویکرد عامل گرایی". پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم اجتماعی و اقتصاد، دانشگاه الزهرا.

طوسی راد، غلامرضا (۱۳۸۱). "بررسی رابطه بین ویژگی‌های شغلی با میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان شرکت صنایع مس شهید باهنر کرمان"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد کرمان.

Deci, E. L. and Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York: Plenum Press.

Foss, Ni., Minbaeva, D.B., Pedersen, T. and Reinholt, M. (2009). Encouraging knowledge sharing among employees: how job design matters, *Human and resource management*, 48(6), 871-893.

Gagné, M. and Deci, E. L. (2005). Self-Determination theory and work motivation. *Journal of*

Garg, P and Rastogi, R, (2006). 'New Model of Job Design: Motivating Employees' Performance', *Journal of Management Development*, 25 (6), 572-587.

Garoufallou, E., Siatri, R., Asderi S. and Balatsoukas, P. (2009). "Sharing knowledge on workplace: what factors motivate librarians to share their knowledge?" qualitative and quantitative methods in libraries (QQML) theory and application, International Conference, Chania, Crete (Greece) May 26-29, 2009 (pp 70-75).

Hackman, J.R. and Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16 (۲), 250-279.

Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, 52 (12), 1280-1300.

Hu, I.L., Wang, P. and Chang, C.C. (2009). "Improving Group Identity by Job Design in Academic Libraries", *Journal of Educational media and library sciences*, 47 (2), 147-161.

Jantz, R. (2001). Knowledge management in academic libraries: special tools and processes to support information professionals. *Reference Services Review*, 29 (1), 33-39.

Lin Hsiu-Fen, 2007. "Knowledge Sharing and Firm Innovation Capability: An Empirical Study, *International Journal of Manpower*, 28 (3/4), 315-333.

Maponya, P.M (2004). Knowledge management practices in academic libraries: a case study of the University of Natal, Pietermaritzburg Libraries. Retrieved 11 Sep. 2011 from http://www.ukzn.ac.za/department/data/leap_scecsal Motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55 (5), 68-78.

Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1995). "The creation- knowledge company". New York :Oxford university press. *Organizational Behavior*, 26, 331-362.

Parirokh, M. Daneshgar, F. and Fattahi, R. (2008). "Identifying knowledge-sharing requirements in academic libraries", *Library Review*, 57 (2), 107 – 122.

Riege, A. (2005). Three-dozen knowledge-sharing barriers managers must consider. *Journal of Knowledge Management*, 9 (3), 18-35

Ryan, R. M. & Connell, J. P. 1989. Perceived locus of causality and internalization: examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (5), 749-761.

Ryan, R. M., and Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic

Sims, H., Szilagyi, A. & Keller, R. (1976). The measurement of job characteristics. Academy of Management Journal, 19(2), 195-212